



Teismo praktikos rinkinys

TEISINGUMO TEISMO (septintoji kolegija) SPRENDIMAS

2020 m. balandžio 23 d.*

„Prašymas priimti prejudicinį sprendimą – Laisvas darbuotojų judėjimas – SESV 45 straipsnio 1 dalis – Darbo užmokestis – Priskyrimas prie darbo užmokesčio sistemos pakopų – Darbo užmokesčio sistema, pagal kurią didesnio darbo užmokesčio mokėjimas siejamas su darbo stažu, įgytu dirbant tam pačiam darbdaviui – Atsižvelgimas į ribotos trukmės tinkamos ankstesnės darbo veiklos stažą, įgytą dirbant darbdaviui, esančiam kitoje nei kilmės valstybėje narėje“

Byloje C-710/18

dėl *Bundesarbeitsgericht* (Federalinis darbo teismas, Vokietija) 2018 m. spalio 18 d. nutartimi, kurią Teisingumo Teismas gavo 2018 m. lapkričio 14 d., pagal SESV 267 straipsnį pateikto prašymo priimti prejudicinį sprendimą byloje

WN

prieš

Land Niedersachsen

TEISINGUMO TEISMAS (septintoji kolegija),

kurį sudaro kolegijos pirmininkas P. G. Xuereb, teisėjai A. Arabadjiev (pranešėjas) ir A. Kumin,

generalinis advokatas M. Szpunar,

kancleris A. Calot Escobar,

atsižvelgęs į rašytinę proceso dalį,

išnagrinėjęs pastabas, pateiktas:

- WN, atstovaujamos advokato K. Otte,
- Land Niedersachsen, atstovaujamos advokatės J. Rasche,
- Vokietijos vyriausybės, atstovaujamos J. Möller ir S. Eisenberg,
- Europos Komisijos, atstovaujamos M. van Beek ir B.-R. Killmann,

atsižvelgęs į sprendimą, priimtą susipažinus su generalinio advokato nuomone, nagrinėti bylą be išvados,

* Proceso kalba: vokiečių.

priima šį

Sprendimą

- 1 Prašymas priimti prejudicinį sprendimą pateiktas dėl SESV45 straipsnio ir 2011 m. balandžio 5 d. Europos Parlamento ir Tarybos reglamento (ES) Nr. 492/2011 dėl laisvo darbuotojų judėjimo Sąjungoje (OL L 141, 2011, p. 1) 7 straipsnio 1 dalies išaiškinimo.
- 2 Šis prašymas pateiktas nagrinėjant WN ir *Land Niedersachsen* (Žemutinės Saksonijos žemė, Vokietija) ginčą dėl to, kad nustatant ieškovės pagrindinėje byloje darbo užmokesčio dydį buvo atsižvelgta tik į dalį tinkamos darbo veiklos stažo, įgyto dirbant Prancūzijoje įsteigtam darbdaviui.

Teisinis pagrindas

Sąjungos teisė

- 3 Reglamento Nr. 492/2011 7 straipsnio 1 dalyje nustatyta:

„1. Darbuotojui, jei jis yra valstybės narės pilietis, negali būti sudarytos skirtingos įdarbinimo ir darbo sąlygos, nei tos valstybės narės, kurioje jis dirba, piliečiams dėl jo pilietybės, ypač nustatant darbo užmokesčių ir atleidžiant iš darbo, o jam tampant bedarbiu – jį grąžinant arba vėl priimant į darbą.“

- 4 1999 m. birželio 28 d. Direktyvos 1999/70/EB dėl Europos profesinių sąjungų konfederacijos (ETUC), Europos pramonės ir darbdavių konfederacijų sąjungos (UNICE) ir Europos įmonių, kuriose dalyvauja valstybė, centro (CEEP) bendrojo susitarimo dėl darbo pagal terminuotas sutartis (OL L 175, 1999, p. 43, toliau – Bendrasis susitarimas) 1 straipsnyje numatyta įgyvendinti šį susitarimą, kuris pateikiamas šios direktyvos priede.

- 5 Bendrojo susitarimo 3 punktą „Apibrėžimai“ suformuluotas taip:

„Šiame susitarime:

1. Šiame susitarime „pagal terminuotą sutartį dirbantis darbuotojas“ – tai asmuo, dirbantis pagal darbo sutartį, tiesiogiai sudarytą tarp darbdavio ir darbuotojo, arba palaikantis tiesioginius darbo santykius su darbdaviu, kai darbo sutarties ar santykių pabaiga nustatoma pagal tokias objektyvias sąlygas, kaip konkreti diena, konkrečios užduoties įvykdymas ar konkretus įvykis.

2. Šiame susitarime „panašus nuolatinis darbuotojas“ – tai toje pačioje įmonėje dirbantis darbuotojas, kuris sudarė neterminuotą darbo sutartį arba palaiko neterminuotus darbo santykius ir atlieka tą patį ar panašų darbą (profesines pareigas), tinkamai atsižvelgiant į jo kvalifikaciją ar įgūdžius. Jei toje pačioje įmonėje nėra panašaus nuolatinio darbuotojo, lyginama atsižvelgiant į taikytiną kolektyvinę sutartį arba, jei tokios sutarties nėra, lyginama atsižvelgiant į nacionalinę teisę, kolektyvines sutartis ar praktiką.“

- 6 Šio Bendrojo susitarimo 4 punkte „Nediskriminavimo principas“ įtvirtinta:

„1. Pagal terminuotas sutartis dirbantiems darbuotojams negali būti taikomos mažiau palankios darbo sąlygos negu panašioms nuolatinėms darbuotojams vien dėl to, kad jie sudarė terminuotas darbo sutartis ar palaiko terminuotus darbo santykius, nebent ši nevienoda traktuotė yra objektyviai pagrįsta [šis nevienodas požiūris yra objektyviai pagrįstas].“

2. Tam tikrais atvejais taikomas *pro rata temporis* (proporcingo laiko) principas.

3. Valstybės narės, pasitarusios su socialiniais partneriais, ir (arba) socialiniai partneriai, atsižvelgdami į Bendrijos teisę ir nacionalinę teisę, kolektyvines sutartis bei praktiką, nustato šio straipsnio [punkto] taikymo priemones.

4. Pagal terminuotas darbo sutartis dirbančių darbuotojų ir nuolatinių darbuotojų kvalifikacija, vertinama atsižvelgiant į jų darbo stažą, yra vienoda [darbo stažo kriterijai, susiję su konkrečiomis darbo sąlygomis, yra vienodi], nebent tokios kvalifikacijos skirtumai [skirtingi darbo stažo kriterijai] yra objektyviai pagrįsti.“

Vokietijos teisė

7 Pagrindinėje byloje taikytinos redakcijos *Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder* (Federalinių žemių viešosios tarnybos kolektyvinė sutartis, su pakeitimais, padarytais 2013 m. kovo 9 d. sutartimi Nr. 7) (toliau – TV-L) 12 straipsnyje „Priskyrimas“ numatyta:

„1. Pagal darbo sutartį dirbantis asmuo gauna jo lygį atitinkantį darbo užmokestį.

<...>“

8 TV-L 16 straipsnyje pateikiamoje darbo užmokesčio lentelėje kiekvienam lygiui nustatytos pakopos:

„1. 9–15 lygiai turi penkias pakopas <...>

2. Pagal darbo sutartį dirbantys asmenys įdarbinant priskiriami prie 1 pakopos, jeigu jie neturi tinkamos profesinės patirties. Jeigu pagal darbo sutartį dirbantys asmenys turi bent vienų metų tinkamos profesinės patirties, įgytos pagal ankstesnius terminuotus arba neterminuotus darbo santykius su tuo pačiu darbdaviu, priskiriant prie pakopos atsižvelgiama į tinkamos profesinės patirties, įgytos pagal tuos ankstesnius darbo santykius, trukmę. Jeigu bent vienų metų tinkama profesinė patirtis buvo įgyta pagal darbo santykius su kitu darbdaviu, asmuo priskiriamas prie 2 pakopos, o jeigu jis įdarbinamas po 2010 m. sausio 31 d. ir turi bent trijų metų tinkamos profesinės patirties – prie 3 pakopos. Nepaisant to, jeigu į darbą nauji darbuotojai priimami siekiant patenkinti personalo poreikį, priskirdamas prie pakopos darbdavys gali atsižvelgti į visą darbo stažą, įgytą vykdant ankstesnę profesinę veiklą, ar jo dalį, jeigu tokia profesinė patirtis atrodo naudinga numatytai veiklai vykdyti.

Paaiškinimai dėl 16 straipsnio 2 dalies:

1. *Tinkama profesinė patirtis – tai profesinė patirtis, įgyta vykdant pavestą darbą arba veiklą, atitinkančią patikėtą užduotį.*

<...>

3. *Ankstesni darbo santykiai, kaip tai suprantama pagal antrą sakinį, yra tuomet, jeigu nuo ankstesnių darbo santykių pabaigos ir naujų darbo santykių pradžios praėjo ne daugiau kaip šeši mėnesiai; <...>*

<...>

3. Pagal darbo sutartį dirbantys asmenys prie aukštesnės pakopos priskiriami, jei savo darbdaviui dirbo nepertraukiamai, nekeisdami lygio, kaip nurodyta toliau (aukštesnės pakopos suteikimas); laikantis 17 straipsnio 2 dalies, pradedant 3 pakopa priskiriama atsižvelgiant į darbo rezultatus:

– prie 2 pakopos – po vienų metų darbo 1 pakopoje,

- prie 3 pakopos – po dvejų metų darbo 2 pakopoje,
 - prie 4 pakopos – po trejų metų darbo 3 pakopoje,
 - prie 5 pakopos – po ketverių metų darbo 4 pakopoje <...>“
- 9 Direktyva 1999/70, įgyvendinanti Bendrąjį susitarimą, į Vokietijos teisės sistemą perkelta 2000 m. gruodžio 21 d. *Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge (Teilzeit- und Befristungsgesetz)* (Įstatymas dėl darbo ne visą darbo laiką ir terminuotų darbo sutarčių), iš dalies pakeistu 2011 m. gruodžio 20 d. įstatymu (toliau – *TzBfG*).
- 10 *TzBfG* 4 straipsnio „Nediskriminavimo principas“ 2 dalyje numatyta:

„Pagal terminuotą darbo sutartį dirbančiam asmeniui negali būti sudaromos blogesnės sąlygos negu panašiam pagal neterminuotą darbo sutartį dirbančiam asmeniui tik dėl tos priežasties, kad jis dirba pagal terminuotą darbo sutartį, nebent toks nevienodas požiūris būtų objektyviai pagrįstas. Pagal terminuotą darbo sutartį dirbančiam asmeniui turi būti užtikrintas darbo užmokestis arba kitas dalusis piniginis atlygis, mokėtinas nustatytos trukmės laikotarpiu, jo dydis turi būti proporcingas darbo trukmei atitinkamu laikotarpiu. Jeigu tam tikros darbo sąlygos priklauso nuo darbo santykių toje pačioje įstaigoje arba įmonėje trukmės, pagal terminuotas darbo sutartis dirbančių asmenų atveju turi būti atsižvelgiama į tą patį darbo stažą, į kurį atsižvelgiama pagal neterminuotas darbo sutartis dirbančių asmenų atveju, nebent nevienodas požiūris būtų objektyviai pagrįstas.“

Pagrindinė byla ir prejudicinis klausimas

- 11 1997–2014 m. laikotarpiu Vokietijos pilietė WN nepertraukiamai dirbo pedagoginį darbą įvairiose Prancūzijos mokyklose ir licėjuose. 2014 m. rugsėjo 8 d., t. y. praėjus mažiau nei šešiams mėnesiams po šios darbo veiklos pabaigos, ji buvo įdarbinta mokytoja Žemutinės Saksonijos žemės valdžios institucijos. Jos darbo sutarčiai taikomas TV-L, pagal kurį nustatytas darbo užmokestis, atsižvelgiant į jos pakopą darbo užmokesčių lentelėje.
- 12 Iš nutarties dėl prašymo priimti prejudicinį sprendimą matyti, kad priskirdama prie darbo užmokesčių lentelėje nurodyto lygio Žemutinės Saksonijos žemės valdžios institucija WN Prancūzijoje įgytą profesinę patirtį pripažino tinkamą, kaip tai suprantama pagal TV-L 16 straipsnio 2 dalį.
- 13 Vis dėlto nustatydamą konkrečią WN darbo užmokesčio pakopą Žemutinės Saksonijos žemės valdžios institucija atsižvelgė tik į dalį jos darbo stažo, įgyto Prancūzijoje. Todėl ji buvo priskirta prie darbo užmokesčio lentelės 11 lygio 3 pakopos. Prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas nurodo, kad pagal TV-L 16 straipsnio 2 dalį, kurioje numatyta maksimali tinkamos profesinės patirties, įgytos dirbant kitam darbdaviui, trukmė, į kurią gali būti atsižvelgta, iš 17 metų WN Prancūzijoje vykdytos profesinės veiklos buvo atsižvelgta tik į trejus metus.
- 14 WN mano, kad jeigu ji būtų įgijusi tinkamos 17 metų profesinės patirties pagal ankstesnius darbo santykius su tuo pačiu darbdaviu, kaip tai suprantama pagal šio 16 straipsnio 2 dalį, šiuo atveju – Žemutinės Saksonijos žemės valdžios institucija, pagal šią nuostatą nuo pat naujų darbo santykių su šiuo darbdaviu pradžios ji būtų buvusi priskirta prie darbo užmokesčio lentelės to paties lygio 5 pakopos.
- 15 Taigi 2014 m. spalio 20 d. WN paprašė Žemutinės Saksonijos žemės valdžios institucijos priskirti ją prie darbo užmokesčio lentelės 11 lygio 5 pakopos ir atgaline data išmokėti šią pakopą atitinkantį darbo užmokestį. Žemutinės Saksonijos žemės valdžios institucija atmetė šį prašymą, motyvuodama tuo, kad

ilgesnė nei trejų metų tinkama profesinė patirtis, kuria WN rėmėsi, buvo įgyta dirbant kitam darbdaviui, t. y. ne Žemutinės Saksonijos žemės valdžios institucijai, todėl negalima buvo atsižvelgti į visą šios patirties trukmę.

- 16 WN pareiškė ieškinį dėl šio sprendimo kompetentingam darbo ginčus nagrinėjančiam pirmosios instancijos teismui, šis buvo patenkintas ir nurodyta peržiūrėti suinteresuotosios priskyrimą prie darbo užmokesčio pakopos. Prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas nurodo, jog WN tvirtino, kad jos priskyrimas prie minėto lygio 3 pakopos buvo klaidingas, nes neatsižvelgus į visą Prancūzijoje įgytą tinkamą profesinę patirtį buvo sukurtas skirtingas požiūris, kuris prieštarauja lygybės principui ir laisvam darbuotojų judėjimui. *Landesarbeitsgericht* (Apygardos darbo teismas, Vokietija) patenkino Žemutinės Saksonijos žemės pateiktą apeliacinį skundą ir panaikino pirmosios instancijos teismo sprendimą. WN pateikė kasacinį skundą *Bundesarbeitsgericht* (Federalinis darbo teismas, Vokietija), prašydama palikti galioti pirmosios instancijos teismo sprendimą.
- 17 Suabejojęs dėl nagrinėjamos nacionalinės teisės nuostatos atitikties Sąjungos teisei, prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas nusprendė sustabdyti bylos nagrinėjimą ir pateikti Teisingumo Teismui šį prejudicinį klausimą:

„Ar SESV 45 straipsnio 2 dalis ir [Reglamento Nr. 492/2011] 7 straipsnio 1 dalis turi būti aiškinamos taip, kad joms prieštarauja tokia nuostata, kaip įtvirtinta [TV-L] 16 straipsnio 2 dalyje, pagal kurią, vėl priimant į darbą pas tą patį darbdavį ir nustatant kolektyvinėje sutartyje numatytos darbo užmokesčių sistemos pakopą, dirbant šiam darbdaviui įgyta tinkama profesinė patirtis suteikia pranašumą, nes pagal TV-L 16 straipsnio 2 dalies antrą sakinį pripažįstama visa ši patirtis, o pagal TV-L 16 straipsnio 2 dalies trečią sakinį atsižvelgiama ne daugiau kaip į trejų metų tinkamą profesinę patirtį, įgytą dirbant kitiems darbdaviams, jeigu toks palankesnis požiūris nustatytas Sąjungos teisėje – [Bendrojo susitarimo] 4 punkto 4 papunktyje?“

Dėl prejudicinio klausimo

- 18 Visų pirma primintina, kad iš Teisingumo Teismo suformuotos jurisprudencijos matyti, jog, vykstant SESV 267 straipsnyje numatytam nacionalinių teismų ir Teisingumo Teismo bendradarbiavimo procesui, pastarasis nacionaliniam teismui turi pateikti naudingą atsakymą, kad jis galėtų priimti sprendimą jo nagrinėjamoje byloje. Siekdamas šio tikslo Teisingumo Teismas prireikus gali performuluoti jam pateiktus klausimus. Tai, kad nacionalinis teismas formaliai suformulavo klausimą, nurodęs tik tam tikras Sąjungos teisės nuostatas, nereiškia, kad Teisingumo Teismas negali pateikti šiam teismui visų aiškinimo aspektų, kurie gali būti naudingi sprendimui šio teismo nagrinėjamoje byloje priimti, neatsižvelgiant į tai, ar jis juos nurodė savo pateiktuose klausimuose. Šiuo atžvilgiu Teisingumo Teismas turi iš visos nacionalinio teismo pateiktos informacijos ir, be kita ko, iš sprendimo dėl prašymo priimti prejudicinį sprendimą motyvuojamosios dalies, atrinkti Sąjungos teisės klausimus, aiškintinus atsižvelgiant į bylos dalyką (2019 m. kovo 28 d. Sprendimo *Cogeco Communications*, C-637/17, EU:C:2019:263, 35 punktas).
- 19 Nagrinėjamu atveju iš nutarties dėl prašymo priimti prejudicinį sprendimą matyti, kad pagrindinėje byloje nagrinėjama teisės nuostata vienodai taikoma visiems Žemutinės Saksonijos žemės valdžios institucijos įdarbintiems darbuotojams, neatsižvelgiant į jų pilietybę. Tačiau ji įtvirtina skirtingą požiūrį į darbuotojus, atsižvelgiant į darbdavį, kuriam dirbant buvo įgyta profesinė patirtis.
- 20 Skirtingai nuo bylos, kurioje priimtas 2013 m. gruodžio 5 d. Sprendimas *Zentralbetriebsrat der gemeinnützigen Salzburger Landeskliniken* (C-514/12, EU:C:2013:799): ten nagrinėta nacionalinė priemonė buvo taikoma gydytojams ir sveikatos srities specialistams iš kitos nei Austrijos Respublika valstybės narės, įdarbintiems Zalcburgo žemės (Austrija) vadžios institucijos, šioje byloje iš nutarties dėl prašymo priimti prejudicinį sprendimą matyti, kad WN yra Vokietijos pilietė, kuri prieš įsidarbindama Vokietijos Žemutinės Saksonijos mokyklos mokytoja gyveno kitoje valstybėje narėje ir

- ten dirbo mokytoja įvairiose mokyklose ir licėjuose. Taigi iš Teisingumo Teismo turimos bylos medžiagos negalima daryti išvados, kad WN yra darbuotoja vienos valstybės narės pilietė, kuri dėl savo pilietybės kitoje valstybėje narėje buvo vertinama skirtingai, kiek tai susiję su įdarbinimo ir darbo sąlygomis.
- 21 Šiomis aplinkybėmis negalima pripažinti, kad pagrindinė byla susijusi su diskriminacija dėl pilietybės, kaip tai suprantama pagal SESV 45 straipsnio 2 dalį ir Reglamento Nr. 492/2011 7 straipsnio 1 dalį.
 - 22 Dėl šių priežasčių ir atsižvelgiant į prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikusių teismo nuodytą informaciją, siekiant pateikti šiam teismui naudingus aiškinimo aspektus, reikia performuluoti pateiktą klausimą.
 - 23 Iš nutarties dėl prašymo priimti prejudicinį sprendimą matyti, kad *Bundesarbeitsgericht* (Federalinis darbo teismas) iš tikrųjų siekia išsiaiškinti, ar SESV 45 straipsnio 1 dalis turi būti aiškinama taip, kad jai prieštarauja nacionalinės teisės nuostata, pagal kurią siekiant nustatyti darbuotojo, įdarbinto administracinio teritorinio vieneto mokyklos mokytoju, darbo užmokesčio dydį atsižvelgiama tik į maksimalią bendrą trejų metų tinkamos ankstesnės darbo veiklos kitam darbdaviui (ne šio administracinio teritorinio vieneto valdžios institucijos), esančiam kitoje valstybėje narėje, trukmę.
 - 24 Šiuo klausimu primintina, jog visos SESV nuostatos, susijusios su laisvu asmenų judėjimu, ir atitinkamos Reglamento 492/2011 nuostatos skirtos valstybių narių piliečių visų rūšių profesinės veiklos vykdymui Sąjungos teritorijoje palengvinti ir jos draudžia priemones, dėl kurių šie piliečiai galėtų patekti į mažiau palankią padėtį, kai jie nori dirbti pagal darbo sutartį kitoje valstybėje narėje (2019 m. spalio 10 d. Sprendimo *Krah*, C-703/17, EU:C:2019:850, 40 punktas).
 - 25 Valstybių narių piliečiai turi tiesiogiai iš Sutarties kylančią teisę išvykti iš kilmės valstybės narės, kad atvyktų į kitos valstybės narės teritoriją ir joje apsigyventų, siekdami vykdyti veiklą šioje valstybėje. Todėl pagal SESV 45 straipsnį draudžiamos visos nacionalinės priemonės, kurios gali kliudyti Sąjungos piliečiams naudotis šiame straipsnyje garantuojama pagrindine laisve ar dėl kurių naudojimas ja gali būti mažiau patrauklus (2019 m. spalio 10 d. Sprendimo *Krah*, C-703/17, EU:C:2019:850, 41 punktas).
 - 26 Iš tikrųjų dėl tokios valstybės narės teisės nuostatos, pagal kurią neatsižvelgiama į visą ankstesnio lygiavertčio darbo stažą, įgytą kitoje nei darbuotojo migranto kilmės valstybėje narėje, darbuotojų judėjimo laisvė gali tapti mažiau patraukli ir bus pažeista SESV 45 straipsnio 1 dalis (šiuo klausimu žr. 2003 m. rugsėjo 30 d. Sprendimo *Köbler*, C-224/01, EU:C:2003:513, 74 punktą ir 2019 m. spalio 10 d. Sprendimo *Krah*, C-703/17, EU:C:2019:850, 54 punktą).
 - 27 Kalbant apie pagrindinę bylą, reikia priminti, kad pagal TV-L 16 straipsnio 2 dalį atsižvelgiama tik į dalį Žemutinės Saksonijos žemės valdžios institucijos įdarbinto asmens tinkamos profesinės patirties, įgytos dirbant kitiems darbdaviams nei ši vietos valdžia institucija.
 - 28 Kaip matyti iš Teisingumo Teismo jurisprudencijos dėl tinkamos profesinės patirties įskaitymo iš dalies, reikia skirti lygiavertę profesinę patirtį ir bet kurią kitą profesinę patirtį, kuri tik naudinga mokyklos mokytojo darbui atlikti (2019 m. spalio 10 d. Sprendimo *Krah*, C-703/17, EU:C:2019:850, 51 punktas).
 - 29 Kalbant apie lygiavertę profesinę patirtį, reikia pažymėti, kad Vokietijos darbuotojai migrantai, įskaitant kilusius iš Žemutinės Saksonijos žemės, kurie ketina dirbti mokyklos mokytojais arba atlikti lygiavertį darbą vienoje ar keliose mokyklose ar panašiose įstaigose, įsteigtose ne šioje žemėje ar kitoje nei Vokietijos Federacinė Respublika valstybėje narėje ilgiau nei trejus metus, atgrasomi tai daryti. Tokie darbuotojai atgrasomi būtent palikti kilmės valstybę narę ir išvykti į kitą valstybę narę dirbti mokyklos mokytojais arba atlikti lygiavertį darbą, jeigu jiems grįžus į Žemutinės Saksonijos žemę ir jos valdžios institucijai nustatant jų darbo užmokesį nebus atsižvelgta į visą įgytą lygiavertę profesinę patirtį,

nepaisant to, kad kitoje valstybėje narėje jie iš esmės atliko tą patį darbą (šiuo klausimu žr. 2003 m. rugsėjo 30 d. Sprendimo *Köbler*, C-224/01, EU:C:2003:513, 74 punktą ir 2019 m. spalio 10 d. Sprendimo *Krah*, C-703/17, EU:C:2019:850, 47 punktą).

- 30 Jeigu būtų atsižvelgta į visą lygiavertę profesinę patirtį, kurią Vokietijos darbuotojai migrantai, įskaitant kilusius iš Žemutinės Saksonijos žemės, įgijo mokykloje ar panašioje įstaigoje, esančioje kitoje nei Vokietijos Federacinė Respublika valstybėje narėje, šiems darbuotojams, kurie daugiau kaip trejus metus dirbo pedagoginį arba lygiavertį darbą, nustatant darbo užmokestį būtų taikomos tos pačios sąlygos kaip ir Žemutinės Saksonijos federalinės žemės valdžios institucijos įdarbintiems darbuotojams, dirbantiems mokytojais šios žemės mokyklose tiek pat laiko. Todėl gali būti daroma pagrįsta prielaida, kad tai yra svarbus veiksnys šiems darbuotojams apsisprendžiant teikti paraišką mokytojo pareigoms užimti kitose nei Vokietijos Federacinė Respublika valstybėse narėse esančiose mokyklose ir išvykti iš kilmės valstybės narės (šiuo klausimu žr. 2019 m. spalio 10 d. Sprendimo *Krah*, C-703/17, EU:C:2019:850, 49 punktą).
- 31 Atvirksčiai, kiek tai susiję su profesine patirtimi, kuri yra ne lygiavertė, o tik naudinga mokytojo darbui, pagal SESV 45 straipsnyje įtvirtintą laisvo darbuotojų judėjimo principą nereikalaujama atsižvelgti į visą tokią patirtį, nes tai nėra būtina siekiant užtikrinti, kad Žemutinės Saksonijos žemės valdžios institucijos įdarbintiems asmenims, kurie niekada nesinaudojo laisvo judėjimo teise, ir tiems, kurie ja naudojosi, būtų taikomos tokios pačios sąlygos nustatant jų darbo užmokestį. Iš tiesų prielaida, kad darbuotojas, kurio visa lygiavertė profesinė patirtis, kurią jis galėtų įgyti dirbdamas kitoje nei kilmės valstybėje narėje, bus įskaityta nustatant jo, kaip Žemutinės Saksonijos žemės mokyklos mokytojo, pradinį darbo užmokestį, būtų atgrasomas palikti kilmės valstybę narę, jeigu nebūtų atsižvelgta į visą kitokios rūšies profesinę patirtį, kurią jis galėtų įgyti kitoje valstybėje narėje, atrodo, paremta visetu pernelyg atsitiktinių ir netiesioginių aplinkybių, kad tai galėtų būti laikoma laisvo darbuotojų judėjimo kliūtimi (šiuo klausimu žr. 2019 m. spalio 10 d. Sprendimo *Krah*, C-703/17, EU:C:2019:850, 50 punktą).
- 32 Nagrinėjamu atveju iš bylos medžiagos matyti, kad pagal nacionalinės teisės normas, kurios aiškintinos siaurai, WN Prancūzijoje įgytą profesinę patirtį Žemutinės Saksonijos žemės valdžios institucija pripažino profesine patirtimi, įgyta dirbant iš esmės lygiavertį darbą, palyginti su darbu, kuriam atlikti ji buvo įdarbinta šios žemės valdžios institucijos.
- 33 Darytina išvada: kadangi vadovaujantis pagrindinėje byloje nagrinėjama teisės nuostata neatsižvelgiama į visą ankstesnės lygiavertės darbo veiklos stažą, įgytą kitoje nei darbuotojo migranto kilmės valstybėje narėje, dėl jos naudojimosi darbuotojų judėjimo laisve gali tapti mažiau patrauklus, o tai pažeidžia SESV 45 straipsnio 1 dalį, todėl laikytina naudojimosi šia laisve kliūtimi.
- 34 Tokia priemonė leistina tik jeigu ja siekiama vieno iš SESV nurodytų teisėtų tikslų arba ji pateisinama privalomaisiais bendrojo intereso pagrindais. Tokiu atveju dar reikėtų, kad jos taikymas būtų tinkamas užbrėžtam tikslui pasiekti ir neviršytų to, kas tam būtina (2019 m. spalio 10 d. Sprendimo *Krah*, C-703/17, EU:C:2019:850, 55 punktas).
- 35 Pirma, dėl klausimo, ar ši priemonė gali būti pateisinama tikslu užtikrinti, kad būtų laikomasi vienodo požiūrio į pagal terminuotą darbo sutartį ir pagal neterminuotą darbo sutartį dirbančius asmenis principo, prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas pažymi, kad TV-L 16 straipsnio 2 dalies antras sakinytis skirtas atvejams, kai tas pats darbdavys vėl įdarbina tuos pačius asmenis terminuotam laikotarpiui. Šis teismas paaiškina, kad minėta nacionalinės teisės nuostata siekiama suteikti pakartotinai įdarbinamiems asmenims galimybę būti priskirtiems prie aukštesnių pakopų. Nacionalinis teismas priduria, kad *TzBfG* 4 straipsnio 2 dalies pirmas sakinytis, kuriuo įgyvendinama Bendrojo susitarimo 4 punkto 4 dalis, įterptas, kad pripažįstant pagal terminuotas darbo sutartis ir pagal neterminuotas darbo sutartis dirbančių asmenų darbo stažą jie būtų vertinami vienodai.

- 36 Šiuo klausimu reikia pažymėti, kad iš bylos medžiagos matyti, jog pagal TV-L 16 straipsnio 2 dalį į visą įgytą lygiavertę profesinę patirtį atsižvelgiama ne tik tais atvejais, kai asmenys ją įgijo dirbdami pagal terminuotas darbo sutartis. Asmuo, kuris nutraukė neterminuotą darbo sutartį, sudarytą su Žemutinės Saksonijos žemės valdžios institucija, prieš pasibaigiant šešių mėnesių laikotarpiui nuo ankstesnių darbo santykių pabaigos iki naujų santykių pradžios gali iš naujo sudaryti darbo sutartį su šios žemės valdžios institucija ir jam gali būti taikoma TV-L 16 straipsnio 2 dalyje numatyta nuostata.
- 37 Nagrinėjamu atveju iš Teisingumo Teismo turimos bylos medžiagos nematyti, ar WN darbo santykiai Prancūzijoje buvo neterminuoti ar terminuoti. Kita vertus, ši aplinkybė neturi reikšmės. Bet kuriuo atveju WN sudarant darbo sutartį su Žemutinės Saksonijos žemės valdžios institucija taikoma maksimalios darbo stažo trukmės taisyklė, numatyta TV-L 16 straipsnio 2 dalyje, o darbuotojui, kuris atliko lygiavertį WN darbui darbą pagal ankstesnius darbo santykius su šios žemės valdžios institucija, sudarant su ja naują sutartį bus atsižvelgta į visą jo lygiavertę profesinę patirtį, neatsižvelgiant į tai, ar jo ankstesnė darbo sutartis buvo terminuota, ar neterminuota.
- 38 Be to, siekiant užtikrinti vienodą požiūrį į pagal terminuotą darbo sutartį ir pagal neterminuotą darbo sutartį dirbančius asmenis, nebūtina neatsižvelgti į darbuotojų, kurie dirbo kitam darbdaviui, dalį lygiavertės profesinės patirties. Be to, pagal vienodo požiūrio principą jokiais atvejais nereikalaujama, kad pagal terminuotas darbo sutartis dirbantys asmenis būtų palankiau vertinami, palyginti su kita tokių darbuotojų grupe.
- 39 Antra, Žemutinės Saksonijos žemė ir Vokietijos vyriausybė kaip pateisinimą nurodo tai, kad patirtis, įgyta dirbant tam pačiam darbdaviui, leidžia atitinkamam darbuotojui geriau atlikti užduotis. Todėl siekiant užtikrinti teisingą darbo užmokestį šis pranašumas galėtų būti atlygintas tokią profesinę patirtį turintiems darbuotojams mokant didesnę darbo užmokestį.
- 40 Šiuo klausimu pakanka priminti, kad iš Teisingumo Teismo turimos bylos medžiagos matyti, jog WN Prancūzijoje įgytą profesinę patirtį Žemutinės Saksonijos žemės valdžios institucija pripažino profesine patirtimi, įgyta dirbant darbą, iš esmės lygiavertį, kaip tai suprantama pagal TV-L 16 straipsnio 2 dalį, darbui, kurį ji turi atlikti pagal darbo sutartį su šios žemės valdžios institucija. Kadangi nagrinėjamu atveju ši patirtis buvo laikoma iš esmės lygiaverte patirčiai Žemutinės Saksonijos žemės mokyklose, aplinkybė, kad ji buvo įgyta kitoje valstybėje narėje, negali pateisinti nustatytos maksimalios darbo stažo trukmės, į kurią gali būti atsižvelgiama. Taigi tokia pagrindinėje byloje nagrinėjama nacionalinė priemonė, kurią taikant atsižvelgiama tik į dalį lygiavertės patirties, negali būti laikoma priemone, kuria siekiama įvertinti visą tokią patirtį, todėl nėra tinkama tikslui, kuriuo grindžiamas šis pateisinimas, pasiekti (šiuo klausimu žr. 2019 m. gegužės 8 d. Sprendimo *Österreichischer Gewerkschaftsbund*, C-24/17, EU:C:2019:373, 88 punktą).
- 41 Trečia, Žemutinės Saksonijos žemė ir Vokietijos vyriausybė tvirtina, kad pagrindinėje byloje nagrinėjama priemonė pateisinama tikslu skatinti darbuotojų lojalumą savo darbdaviui. Pateikdama šiuos argumentus Vokietijos vyriausybė priduria, kad, skirtingai nuo bylos, kurioje priimtas 2003 m. rugsėjo 30 d. Sprendimas *Köbler* (C-224/01, EU:C:2003:513) – ten nagrinėta įvairių Austrijos universitetų tarpusavio konkurencija, – pagrindinėje byloje tam tikros darbo sąlygos (mokymo turinys ir atlyginimas) visose Žemutinės Saksonijos valstybinėse mokyklose yra panašios. Todėl pagrindinėje byloje nagrinėjama teisės nuostata tinkama užtikrinti, kad būtų pasiektas tikslas skatinti darbuotojų lojalumą.
- 42 Šiuo klausimu reikia priminti, kad byloje, kurioje priimtas 2003 m. rugsėjo 30 d. Sprendimas *Köbler* (C-224/01, EU:C:2003:513), prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismo trečiasis klausimas buvo susijęs, be kita ko, su tuo, ar Austrijos įstatyme numatytas specialus priedas už darbo stažą galėtų būti laikomas priemoka, skirta atlyginti už Austrijos universiteto dėstytojų lojalumą vieninteliame darbdaviui – Austrijos valstybei. Kaip ir toje byloje, pagrindinėje byloje nors visi valstybinės mokyklos mokytojai yra vieno darbdavio, t. y. Žemutinės Saksonijos žemės valdžios institucijos, darbuotojai, jie dirba įvairiose šios žemės valstybinėse mokyklose.

- 43 Šiomis aplinkybėmis reikia pažymėti, pirma, kad net darant prielaidą, jog tam tikros darbo sąlygos, kaip antai mokymo turinys ir atlyginimas, yra panašios visose Žemutinės Saksonijos žemėje esančiose valstybinėse mokyklose, negalima atmesti galimybes, kad yra kitų sąlygų, kurios gali sukurti konkurenciją tarp šių mokyklų, pavyzdžiui, jų reputacija. Kad ir kaip būtų, valstybinės mokyklos mokytojų darbo rinkoje šios mokyklos konkuruoja su kitų teritorinių administracinių vienetų, kitų valstybių narių ir trečiųjų šalių mokyklomis.
- 44 Taigi, priešingai šio sprendimo 41 punkte primintiems Žemutinės Saksonijos žemės ir Vokietijos vyriausybės argumentams, pagrindinėje byloje nagrinėjama priemonė netinkama skatinti mokyklos mokytojo lojalumą, nes atsižvelgiant į tokio mokytojo profesinę patirtį nustatytas darbo užmokestis jam bus mokamas net jeigu jis pereis dirbti į kitą šios žemės mokyklą (pagal analogiją žr. 2003 m. rugsėjo 30 d. Sprendimo *Köbler*, C-224/01, EU:C:2003:513, 84 punktą ir 2005 m. kovo 10 d. Nutarties *Marhold*, C-178/04, nepaskelbta Rink., EU:C:2005:164, 36 punktą).
- 45 Kita vertus, reikia pripažinti, kad pagrindinėje byloje nagrinėjamos nacionalinės teisės nuostatos gali turėti poveikį mokyklos mokytojų pasirinkimui dirbti Žemutinės Saksonijos žemės mokykloje arba mokykloje, esančioje ne šioje žemėje ar ne Vokietijos Federacinėje Respublikoje (pagal analogiją žr. 2003 m. rugsėjo 30 d. Sprendimo *Köbler*, C-224/01, EU:C:2003:513, 85 punktą ir 2005 m. kovo 10 d. Nutarties *Marhold*, C-178/04, nepaskelbta Rink., EU:C:2005:164, 37 punktą).
- 46 Vadinas, pagrindinėje byloje nagrinėjamos nuostatos atriboja Žemutinės Saksonijos žemėje esančių mokyklų mokytojų darbo rinką ir prieštarauja laisvam darbuotojų judėjimo principui (pagal analogiją žr. 2003 m. rugsėjo 30 d. Sprendimo *Köbler*, C-224/01, EU:C:2003:513, 86 punktą ir 2005 m. kovo 10 d. Nutarties *Marhold*, C-178/04, nepaskelbta Rink., EU:C:2005:164, 38 punktą).
- 47 Atsižvelgiant į konkrečius pagrindinėje byloje nagrinėjamos priemonės požymius laikytina, kad ja sukuriama kliūtis konkrečiu atveju negalima pateisinti tikslu skatinti darbuotojų lojalumą savo darbdaviui.
- 48 Ketvirta, Žemutinės Saksonijos žemė tvirtina, kad visos profesinės patirties, įgytos dirbant tam pačiam darbdaviui, pripažinimas skatina grįžti pas šį darbdavį per šešis mėnesius nuo ankstesnių darbo santykių pabaigos šią patirtį turinčius darbuotojus.
- 49 Šiuo klausimu reikia patikslinti, kad, kaip matyti iš šio sprendimo 11 punkto, Žemutinės Saksonijos žemės valdžios institucija įdarbino WN mokytoja praėjus mažiau nei šešiams mėnesiams nuo jos darbo santykių su kitu darbdaviu pabaigos.
- 50 Reikia priminti, kad pagrindinėje byloje nagrinėjamos nacionalinės teisės nuostatos pasižymi dviem aspektais: pirma, remiantis jomis atsižvelgiama į visą darbo stažą, įgytą dirbant vietos valdžios institucijos naudai, ir, antra, neatsižvelgiama į dalį lygiavertės profesinės patirties, įgytos dirbant kitam nei ši vietos valdžios institucija darbdaviui. Žemutinės Saksonijos žemė tvirtina, kad atsižvelgimas į visą darbo stažą vietos valdžios institucijos naudai skatina darbuotojų grįžimą į darbą pasibaigus jų darbo santykiams, tačiau ji visiškai nepaaiškina priežasčių, dėl kurių mano, kad nustatant maksimalią lygiavertės profesinės patirties, įgytos dirbant kitam nei ši institucija darbdaviui, trukmę, į kurią galima atsižvelgti, prisidedama prie grįžimo į darbą šios žemės įstaigose.
- 51 Bet kuriuo atveju pagrindinėje byloje nagrinėjama nacionalinė priemonė, pagal kurią neatsižvelgiama į dalį lygiavertės profesinės patirties, įgytos dirbant kitam nei vietos valdžios institucija darbdaviui ar kitoje valstybėje narėje įsteigtam darbdaviui, dėl savo pobūdžio neskatina grįžti į darbą darbuotojų, kurie įgijo patirties dirbdami šios vietos valdžios institucijos naudai. Be to, ji trukdo jiems įgyti lygiavertę profesinę patirtį dirbant kitam nei ši vietos valdžios institucija darbdaviui, esančiam kitoje valstybėje narėje. Darytina išvada, kad ši priemonė negali būti laikoma tinkama užbrėžtam tikslui pasiekti.

- 52 Atsižvelgiant į visa tai, kas išdėstyta, į pateiktą klausimą reikia atsakyti, kad SESV 45 straipsnio 1 dalis turi būti aiškinama taip, kad jai prieštarauja nacionalinės teisės nuostata, pagal kurią nustatant darbuotojo – vietos valdžios institucijos įdarbinto valstybinės mokyklos mokytojo – darbo užmokesčio dydį atsižvelgiama tik į bendrą maksimalų trijų metų darbo stažą, įgytą dirbant kitam nei ši vietos valdžios institucija darbdaviui, esančiam kitoje valstybėje narėje, jeigu šis darbas lygiavertis tam, kurį darbuotojas turi atlikti, dirbdamas šios mokyklos mokytoju.

Dėl bylinėjimosi išlaidų

- 53 Kadangi šis procesas pagrindinės bylos šalims yra vienas iš etapų prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikusio teismo nagrinėjamoje byloje, bylinėjimosi išlaidų klausimą turi spręsti šis teismas. Išlaidos, susijusios su pastabų pateikimu Teisingumo Teismui, išskyrus tas, kurias patyrė minėtos šalys, nėra atlygintinos.

Remdamasis šiais motyvais, Teisingumo Teismas (septintoji kolegija) nusprendžia:

SESV 45 straipsnio 1 dalis turi būti aiškinama taip, kad jai prieštarauja nacionalinės teisės nuostata, pagal kurią nustatant darbuotojo – vietos valdžios institucijos įdarbinto valstybinės mokyklos mokytojo – darbo užmokesčio dydį atsižvelgiama tik į bendrą maksimalų trijų metų darbo stažą, įgytą dirbant kitam nei ši vietos valdžios institucija darbdaviui, esančiam kitoje valstybėje narėje, jeigu šis darbas lygiavertis tam, kurį darbuotojas turi atlikti, dirbdamas šios mokyklos mokytoju.

Parašai.